

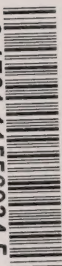
LABOUR PROGRAM

CAI
HR

-2079

Workplace Equity and Compliance

3 1761 11556934 5



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Canada

LT-083-09-00

Workplace Equity and Compliance

This program is comprised of three major areas:

a) Legislated Employment Equity

This regulatory program is based on the *Employment Equity Act*. The objective of the Act is to correct conditions in employment which disadvantage women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, and to ensure progress toward a more representative workforce. It outlines provisions for special measures and for the accommodation of differences to achieve equal access to employment opportunities and benefits.

It applies to federally regulated industries, Crown corporations with 100 employees or more, as well as portions of the federal public service identified in Part I of Schedule I of the *Public Service Staff Relations Act* or by order of the Governor in Council which includes the Canadian Armed Forces and the RCMP.

The *Employment Equity Act* gives the Canadian Human Rights Commission (CHRC) the responsibility for auditing the private and public sectors including the federal public service. In cases of non-compliance, the CHRC will issue a direction. Failure to abide by the direction or dispute of the findings on the part of the employer may be referred to the Employment Equity Review Tribunal.



73CN-0915

b) The Federal Contractors Program

This program is referenced in the *Employment Equity Act* and is detailed in a federal government Treasury Board standard published as Treasury Board Circular No. 1986-44. The program objective is the same as that of the Employment Equity Program outlined above.

It applies to provincially regulated businesses with more than 100 employees that secure contracts for the provision of goods and services to the federal government valued at \$200,000 or more.

c) Equal Pay

This program comes under the *Canada Labour Code*, Part III, section 182 and the *Canadian Human Rights Act*, section 11. The program objective is to ensure that men and women employed within the same establishment are paid equal wages for work of equal value.

It applies to federally regulated employers, regardless of size.

The Workplace Equity Program's Response to Non-Compliance

a) The Legislated Employment Equity Program

Monetary Penalties – Failure of a private sector employer subject to the *Employment Equity Act* to file a report on employment equity with the Minister of Labour without reasonable excuse on or before June 1st of each year, or the omission of any information required in the report, or the provision of false or misleading

information in the report, are violations of the legislation. The Minister may, within two years after the violation, issue a monetary penalty.

Employment Equity Review Tribunal –

When conducting audits, the Canadian Human Rights Commission will issue a direction in cases of non-compliance. Cases of continued non-compliance are referred to the Employment Equity Review Tribunal for further action.

Appeals – If an employer disagrees with a direction, they may appeal to the Employment Equity Review Tribunal.

b) The Federal Contractors Program

Compliance Review Process – The purpose of the review is to evaluate the extent to which an organization has implemented the eleven-program criteria and taken action to achieve positive changes in the representation of designated group members within its workforce. For compliance, organizations must produce an acceptable employment equity work plan.

Appeals – Contractors who disagree with findings of non-compliance may submit an appeal to the Minister of Labour. The Minister may appoint an independent assessor to review the findings.

Debarment – Contractors that choose to withdraw from the program or fail to comply under the Federal Contractors Program, may be debarred. This means the company will be ineligible to obtain contracts, of any value, to provide goods and services to the federal government.

c) The Pay Equity Program

Complaints – Equal Pay complaints are referred to the Canadian Human Rights Commission.

Inspections – Under Part III, section 182, when there are grounds to believe that pay inequities exist, and are based on gender, a workplace equity officer may refer the case to the Canadian Human Rights Commission for investigation and resolution.

The Labour Program's compliance policy also pertains to other program areas such as labour standards, occupational health and safety, and the fire protection services.

For additional information, refer to the publication entitled "Compliance Policy".

Internet address to current
Labour Program information:

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

For information about the
Canadian Human Rights Commission,
the Internet Website is:

<http://www.chrc-ccdp.ca>

sans excuse raisonnable, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année, au ministre du Travail, un rapport sur l'équité en matière d'emploi, s'il ne fournit pas les renseignements qu'il est tenu de fournir dans ce rapport ou s'il fournit des renseignements faux ou trompeurs, et le Ministre peut, dans les deux ans suivant l'infraction, lui imposer une amende.

Tribunal de l'équité en matière d'emploi –

La Commission canadienne des droits de la personne remet des instructions aux entreprises qu'elle juge non conformes à la suite d'une vérification et soumet les cas d'infractions répétées au Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Appels – Si un employeur n'est pas d'accord avec une instruction, il peut faire appel au Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

b) Programme de contrats fédéraux

Vérification de la conformité – La vérification a pour objet d'évaluer dans quelle mesure une organisation s'est conformée aux 11 critères du Programme, ainsi que d'examiner les mesures prises par cette dernière pour parvenir à des changements positifs en ce qui concerne la représentation, dans son effectif, des membres des groupes désignés. Aux fins de vérification, les organisations doivent produire des plans acceptables d'équité en matière d'emploi.

Appels – Les entrepreneurs qui ne reconnaissent pas leur non-conformité peuvent faire appel au ministre du Travail, qui peut nommer un évaluateur indépendant pour examiner les conclusions de la vérification.

Exclusion du Programme – Les entrepreneurs qui décident de se retirer du Programme ou qui ne se conforment pas à ses exigences peuvent perdre le droit d'obtenir du gouvernement fédéral des contrats de fourniture de biens et de services de quelque valeur que ce soit.

c) Programme d'équité salariale

Plaintes – Les plaintes relatives à l'équité salariale sont soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

Inspections – Lorsqu'il y a des motifs de croire, en vertu de l'article 182 de la partie III, à l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe, un agent d'équité en milieu de travail peut soumettre le cas à la Commission canadienne des droits de la personne.

La politique de conformité du Programme du travail s'applique aussi à d'autres éléments de ce programme, comme les normes du travail, la santé et la sécurité au travail et la prévention des incendies.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter la publication intitulée "Politique de conformité".

Des renseignements à jour sur le Programme du travail sont disponibles à l'adresse Internet suivante :

<http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/>

Site Web de la

Commission canadienne des droits de la personne :

<http://www.chrc-ccdp.ca>

Équité en milieu de travail et conformité

Ce programme comprend les trois principaux éléments suivants :

a) Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

Ce programme de réglementation est basé sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi vise à corriger les conditions d'emploi défavorables aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles, afin de rendre la main-d'œuvre plus représentative. Elle prévoit des mesures spéciales et des mesures d'adaptation aux différences, nécessaires pour assurer l'égalité d'accès aux occasions d'emploi et aux avantages liés à l'emploi.

Elle s'applique aux entreprises de compétence fédérale, aux sociétés d'État ayant 100 employés ou plus, aux éléments de la fonction publique fédérale mentionnés dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et, par décret du gouverneur en conseil, aux Forces armées canadiennes et à la GRC.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* confie à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) la responsabilité de vérifier les entreprises des secteurs privé et public et la fonction publique fédérale et de remettre une instruction aux employeurs non conformes. Si l'employeur ne suit pas une instruction ou conteste les conclusions de la Commission, son cas peut être soumis au Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

b) Programme de contrats fédéraux

Ce programme est mentionné dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et il est expliqué en détail dans une norme du Conseil du Trésor publiée dans la circulaire n° 1986-44 du Conseil du Trésor. Son objectif est le même que celui du Programme d'équité en matière d'emploi susmentionné.

Il s'applique aux entreprises de compétence provinciale de 100 employés ou plus qui obtiennent des contrats de 200 000 dollars ou plus pour la fourniture de biens et de services au gouvernement fédéral.

c) Équité salariale

Ce programme a été mis sur pied en vertu de l'article 182 de la partie III du *Code canadien du travail* et de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour que les hommes et les femmes employés dans le même établissement puissent recevoir un salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Il s'applique aux employeurs de compétence fédérale, quelle que soit leur taille.

Mesures prévues en cas de non-conformité au Programme d'équité en milieu de travail

a) Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

Amendes – Un employeur du secteur privé assujetti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* commet une infraction à la *Loi* s'il ne remet pas,

Équité en milieu de travail et conformité

